Alphons HORTEN

SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORCY

Społeczeństwo jest zainteresowane nie tylko tym, by konkretne przedsiębiorstwo osiągnęło duży sukces ekonomiczny i aby wypłacanie sprawiedliwej zapłaty przebiegało bezkonfliktowo. Jeszcze bardziej społeczeństwo zainteresowane jest tym, by pracownicy w swych zakładach byli traktowani z całą troską i równocześnie uczyli się troskliwej i odpowiedzialnej pracy.

Zamierzając udzielić właściwej odpowiedzi na pytanie o społeczną odpowiedzialność przedsiębiorcy, wydaje się konieczne zacząć od rozważenia trzech aspektów tego zagadnienia. Podejmując się tego zadania, czynię to z pozycji chrześcijańskiego pracodawcy i zasadniczo temat powyższy przedstawiam na podstawie moich doświadczeń w Republice Federalnej Niemiec.

1. Przede wszystkim musimy bardziej precyzyjnie zdefiniować pojęcie pracodawcy. Pojęcie to bowiem obejmuje wiele kategorii pracodawców z bardzo różnych dziedzin produkcji i handlu, poczynając od rzemieślnika pracującego wraz ze swym uczniem-terminatorem w swym własnym warsztacie. Następnie może to być właściciel przedsiębiorstwa średniej wielkości, który ma możliwość osobistych kontaktów ze swoimi pracownikami. Po trzecie, jest to także szef wielkiego koncernu z tysiącami robotników pracujących w różnych miejscach, także za granicą.

Istotnym wspólnym mianownikiem łączącym wszystkich tych przedsiębiorców nie jest rodzaj pracy, lecz fakt odpowiedzialności za organizację i zarządzanie pracą pracowników najemnych, czy to jako właściciel przedsiębiorca, czy też jako pracodawca.

2. Jedną z konsekwencji sloganów marksistowskich jest wrażenie, iż wszelkie zagadnienia związane z produkcyjną działalnością gospodarczą można wyjaśnić w kategoriach kapitału i pracy. Pracodawca jest wówczas kojarzony – świadomie lub nie – z pojęciem kapitału. Nawet Sobór Watykański II w konstytucji *Gaudium et spes* używał tych niejasnych pojęć w odniesieniu do zagadnień życia gospodarczego.

Według słynnego stwierdzenia Oswalda von Nell-Breuninga funkcja przedsiębiorcy była ujmowana w sposób tak nieadekwatny, ponieważ nie poświęcono jej dostatecznej uwagi i stąd została zdefiniowana mniej szczęśliwie niż w encyklice *Quadragesimo anno* Piusa XI. Jasną koncepcję pracy po raz pierwszy sformułował Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens*. Papież mówi tam mianowicie, że „praca w znaczeniu podmiotowym", jako wyraz osoby ludzkiej, posiada tę samą wartość dla wszystkich ludzi. Jak dalej mówi Papież: „źródeł godności pracy

należy szukać nade wszystko nie w jej przedmiotowym wymiarze, ale w wymiarze podmiotowym". Wilhelm Weber, duchowy doradca Związku Pracodawców Katolickich w Münster, następująco podsumowuje powyższe stwierdzenie: „W ten oto sposób Papież odchodzi od wąskiego rozumienia idei pracy obecnego w tradycji katolicyzmu niemieckiego, gdzie doprowadzono niemal do stworzenia opozycji między przedsiębiorcą i finansistą z jednej strony – a «robotnikiem» z drugiej. Odwołując się do lapidarnej definicji zawartej w *Mater et Magistra*, praca – we wspomnianym wąskim znaczeniu – była ograniczana do funkcji ludzkich mięśni, podczas gdy właściciel-przedsiębiorca, menedżer czy finansista zostali wszyscy razem przyporządkowani abstrakcyjnej kategorii z *Kapitału*".

Takie ujęcie nie jest już dziś możliwe. Mówiąc słowami Papieża, „nie można oddzielać «kapitału» od pracy – i w żaden też sposób nie można przeciwstawić pracy kapitałowi ani kapitału pracy, ani tym bardziej przeciwstawiać sobie konkretnych ludzi stojących za tymi pojęciami" (LE, nr 13).

Tym samym działanie przedsiębiorcy jest wyraźnie zawarte w koncepcji pracy. Tak samo jak nie do pomyślenia jest orkiestra bez dyrygenta, który sam nie gra na żadnym instrumencie, albo budowa bez architekta, który osobiście nie układa na niej cegieł, tak i przedsiębiorstwo potrzebuje prowadzenia ze strony przedsiębiorcy czy menedżera. Podczas gdy Karol Marks opisywał kapitał jako „zakrzepłą" pracę, to znaczy jako rezultat tej części pracy proletariatu, za którą kapitalista nie płaci wynagrodzenia, lecz którą zatrzymuje dla siebie jako wartość dodatkową bądź zysk z eksploatacji, Papież definiuje kapitał jako „owoc i znak pracy ludzkiej". W ten sposób przezwycięża ograniczenia marksistowskiej koncepcji pracy i odwraca wynikające z niej niewłaściwe marksistowsko-socjalistyczne żądania.

Podczas zebrania inauguracyjnego Stowarzyszenia Przedsiębiorców Katolickich w 1949 roku mój duchowy przewodnik Joseph Höffner, późniejszy kardynał Kolonii, stwierdził: „Istotą zatem ekonomii nie jest kapitał, lecz osoba ludzka. Celem działań gospodarczych nie jest kumulacja kapitału ani technokracja, ale troska o potrzeby osoby ludzkiej. I nie ulega wątpliwości, że główną odpowiedzialność za wypełnienie tego celu ponosi przedsiębiorca". Niewiele lat później *Mater et Magistra* stwierdza: „Trzeba na samym początku postawić zasadę, że w dziedzinie życia gospodarczego należy uznać pierwszeństwo prywatnej inicjatywy poszczególnych ludzi, działających bądź jednostkowo, bądź też w ramach różnego rodzaju zrzeszeń tworzonych dla osiągnięcia wspólnych korzyści" (nr 51). I dalej: „Wydarzenia bowiem, które miały gdzieniegdzie miejsce, nauczyły nas, że tam, gdzie brak prywatnej inicjatywy jednostek, władza państwowa przekształca się w tyranię; ponadto zamiera tam aktywność w dziedzinie życia gospodarczego oraz dostrzega się braki w zakresie dóbr konsumpcyjnych oraz tych, które służą zaspokojeniu nie tyle materialnych, co duchowych potrzeb. Inicjatywa i zapobiegliwość jednostek sprzyja bowiem w szczególny sposób wytworzeniu tych dóbr i usług" (nr 57).

3. Pracodawca pośredni. Obserwator patrzący z zewnątrz, nie obznajomiony ponadto z praktyką, zwykle nie jest w stanie zdać sobie sprawy, jak wielkim przemianom uległ w ciągu ostatnich dziesięcioleci wymiar fiskalny, społeczny i ekonomiczny przedsiębiorczości. Ochrona przed krzywdzącymi zwolnieniami szeroko praktykowanymi w Niemczech, przymusowe tworzenie programów socjalnych dla bezrobotnych, często jednostronne interpretowanie praw społecznych przez trybunały pracy, umowy o zapłatę nie uwzględniające konkretnej indywidualnej sytuacji pracownika, wszystko to wywiera znaczący wpływ na warunki i stosunki pracy i wymaga regulacji prawnych na linii pracodawca – pracownik. W kontekście tych rozległych regulacji prawnych i ich rezultatów *Laborem exercens* często mówi o „pracodawcy pośrednim". Ponadto należy zauważyć, iż toczącą się społeczną dyskusję na tematy ekonomiczne, która wpływa na legislację, charakteryzuje często alarmująca wprost ignorancja, na co jeszcze wpływa obecna legislacja.

Na przykład tylko nieliczni, nawet wśród tych zdawałoby się dobrze zorientowanych, dokładnie wiedzą, co oznacza „zysk" lub „sprawiedliwa płaca". Któż z nich tak naprawdę wie, kto na przykład korzysta z zysku netto największej niemieckiej firmy, jaką jest „Siemens"? Kto z nich wie, że produkt netto to wartość dodana, uzyskana wspólnym wysiłkiem po potrąceniu kosztów surowców i w jednej trzeciej obsługi, z czego 61,2% przeznaczone jest na wypłaty dla pracowników (po potrąceniu podatku), 25,2% – dla państwa w formie podatków, 8% na obniżanie kosztów i doskonalenie produkcji, 4% na wierzycieli firmy i 1,6% na inne cele. Oznacza to, że właściciel otrzymuje dla siebie trzydziestą ósmą część tego, co otrzymują pracownicy. Jest to tylko jeden przykład przytoczony dla zobrazowania, jak odległe od rzeczywistości bywają uproszczenia różnych współczesnych teoretyków, a także dla ukazania, jak wolność działania przedsiębiorcy bywa ograniczana przez wąskie limity i sytuacje, które musi przewidzieć.

Po tych wszystkich uwagach wstępnych przechodzę do problemu zasadniczego. Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorcy może być rozpatrywana w trzech aspektach:

1. Odpowiedzialność za ciągłość istnienia i konkurencyjność przedsiębiorstwa.
2. Odpowiedzialność wobec pracowników.
3. Odpowiedzialność wobec społeczeństwa i państwa.

1. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA CIĄGŁOŚĆ ISTNIENIA I KONKURENCYJNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA

Gospodarkę Niemiec, a także Austrii i Szwajcarii charakteryzuje system społecznej gospodarki rynkowej rozwinięty przez Erharda, Müller-Armacka i Euckena. System ten łączy konkurencyjność w dziedzinie produkcji ze społecznym wynagrodzeniem, udowadniając, że jest systemem daleko lepszym od

pozostałych, choćby w porównaniu z ostatnimi przemianami w Chinach czy Rosji, gdzie podjęto wysiłki, by ograniczyć żałosne rezultaty prowadzonej przez państwo gospodarki planowanej centralnie, co doprowadziło ostatecznie do niebezpiecznie niskiego poziomu wydajności. Niezależnie od wielu wad i niedoskonałości (właściwych wszystkim ludzkim poczynaniom) społeczna gospodarka rynkowa nadal jest prężna i wydajna. Jej podstawa prawna oraz konkurencyjność uniemożliwia stagnację, promując wydajność i rozwój, choć często wymaga bolesnych ofiar i wiele trudu. Poza tym społeczna gospodarka rynkowa jest twórcza, przedsiębiorcza. Daje przedsiębiorcy daleko idącą swobodę działania – niezbędną dla twórczego i coraz bardziej owocnego rozwoju. W tym kontekście jawi się istotna funkcja przedsiębiorcy względem społeczeństwa: chroni on sam siebie wewnątrz danego ładu społecznego, to znaczy ochrania istnienie swego przedsiębiorstwa, a wraz nim zależące od niego stanowiska pracy. Głównym zatem zadaniem przedsiębiorcy względem społeczeństwa jest przestrzeganie i promowanie zasady wolnej i społecznej gospodarki w swym własnym przedsiębiorstwie.

2. ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC PRACOWNIKÓW

Szeroko nakreślony przez zasady katolickiej nauki społecznej, a zarazem oparty na sukcesach gospodarki rynkowej wysoki poziom bezpieczeństwa socjalnego znalazł w Niemczech swe wypełnienie. Ogólnie wysoki poziom płac gwarantuje sprawiedliwą płacę. Jednakże poziom ten bywa przekraczany, gdy dodatkowe środki są wypłacane kosztem zaniechania inwestycji planowanych z myślą o przyszłym rozwoju. Może to w konsekwencji doprowadzić z konieczności do skrajnych ograniczeń lub nawet zmusić dane przedsiębiorstwo do przeniesienia swej aktywności za granicę.

Pracownik zatrudniony w przedsiębiorstwie ma zagwarantowane różne prawa. W ciągu ostatnich sześćdziesięciu lat reprezentowali je konsultanci pracowniczy. Od ponad trzydziestu lat rządowe regulacje dotyczące stosunków w przemyśle były często nowelizowane, tak iż obecnie we wszystkich ważnych kwestiach wiele mają do powiedzenia komitety robocze. Komitet gospodarczy prowadzi szeroką akcję informacyjną. Stała praca gromadzenia tych informacji daje każdemu pracownikowi możliwość czynienia sugestii i wnoszenia zażaleń.

Jednakże te rozmaite udogodnienia i ochrona prawna nie jest wystarczająca w przypadku zwolnienia. Decyduje tu bowiem sposób, w jaki jest to czynione. Możemy przytoczyć odnośny fragment z *Laborem exercens* mówiący, w kontekście walki związków zawodowych, o relacji między pracodawcą a pracownikiem: „Jednakże «walka» ta winna być traktowana jako normalne staranie o właściwe dobro: w tym wypadku dobro odpowiadające potrzebom i zasługom ludzi pracy zrzeszonych wedle zawodów – nie jest to walka «prze-

ciwko» innym. Jeśli w sprawach spornych przybiera również taki charakter, to dzieje się to z uwagi na dobro społecznej sprawiedliwości, a nie «dla walki» albo też dla wyeliminowania przeciwnika" (nr 20).

W praktyce oznacza to coś o wiele większego niż tylko troskę o dobry klimat pracy czy pielęgnowanie międzyludzkich relacji. Oznacza to, że patrzy się na pracownika jak na bliźniego i – by powtórzyć za kardynałem Höffnerem – „współ-osobę, z którą i dla której się jest".

Przedsiębiorca realizuje to najwyższe i największe zadanie każdego dnia w natłoku pracy, różnych trudności, nagłych sytuacji, z jakimi boryka się jego przedsiębiorstwo, by zapewnić mu funkcjonowanie, a tym samym gwarancję miejsca pracy dla innych.

W przedsiębiorstwach większych jest mniejsza możliwość osobistego kontaktu z poszczególnymi pracownikami. Nie jest to jednak zupełnie niemożliwe. Pewien szef wielkiego koncernu, którego znam osobiście, pomimo natłoku różnych zajęć jest w stanie poświęcić dwie godziny każdego tygodnia na rozmowę z pracującymi u niego ludźmi. Znam także pewien duży zakład, w którym każdy pracownik, a jest ich kilkuset, może raz w roku odbyć osobistą rozmowę z jednym z właścicieli celem przedyskutowania jego propozycji czy zażaleń. Podobnie dzieje się na niższych poziomach: każdy pracownik może raz w roku odbyć rozmowę z szefem wydziału. Gdzie indziej pracodawca spędza co dwa tygodnie całe popołudnie na dyskusji z majstrem na temat postępowania z pracownikami czy sposobu kontrolowania ich pracy.

Już tych kilka przykładów pokazuje wielość sposobów nawiązywania przez kierownictwo osobistych kontaktów z pracownikami, szczególnie że dwie trzecie wszystkich pracowników pracuje w zakładach zatrudniających niewiele ponad tysiąc pracowników, gdzie kontakt jest stosunkowo łatwy, nie mówiąc już o zakładach typu rękodzielniczego czy usługowego, w których z zasady pracuje niewielu. Nie musi to rodzić rozprzężenia w pracy. Dyscyplina i porządek nie muszą na tym ucierpieć, ale pracownicy muszą mieć poczucie, że ich szefowie są względem nich nastawieni pozytywnie, że sukces materialny przedsiębiorstwa nie jest jedynym celem, że chodzi im też o to, aby pracownicy znajdowali satysfakcję z wykonywanej pracy i że mogą – poprzez swe reprezentacje i określenie zakresu ich pracy – współdziałać na tyle niezależnie i odpowiedzialnie, jak tylko jest to możliwe.

Pracodawca musi zawsze pamiętać, że wielki przywilej kierowania ludźmi musi iść w parze z daleko idącą odpowiedzialnością. Musi on się wykazywać wielką cierpliwością i dobrą wolą i nie może go tu odstręczać brak specjalistycznej wiedzy, brak wdzięczności, błędne wyjaśnienia czy zwykła zawiść, co jest na porządku dziennym, gdy ma się do czynienia z ludźmi.

Jan Paweł II stwierdza: „Praca w jakimś sensie jest nierozłączna od kapitału i nie przyjmuje w żadnej postaci owej antynomii, czyli rozłączenia i przeciwstawienia w stosunku do środków produkcji [...]. Jeżeli człowiek pracuje

przy pomocy zespołu środków produkcji, to równocześnie pragnie, aby owoce tej pracy służyły jemu i drugim, oraz ażeby w samym procesie pracy mógł występować jako współodpowiedzialny i współtwórca warsztatu, przy którym pracuje" (LE, nr 15).

Widzimy tu zatem, jak ważne jest właściwe i mądre kierowanie ludźmi. Rozpoznanie i uznanie ludzkiej godności pobudza naturalne poczucie odpowiedzialności indywidualnej, a wraz z nią jej twórczej mocy.

Zdolność przedsiębiorcy do kierowania musi opierać się przede wszystkim na jego sile przekonywania – musi on być wiarygodny. W obecnych czasach każdy rozsądny pracownik wie, że przedsiębiorstwo nie może funkcjonować samo dla siebie, ale że uczestniczy w procesie rozwoju technologicznego, przemian strukturalnych, konkurencji na rynku krajowym i zagranicznym. Wie także, iż nie może być mowy o pracy nieproduktywnej, ponieważ taka praca nie przynosi zapłaty i często zagraża innym pracowników. Kiedy od przedsiębiorcy wymaga się wysiłków na rzecz właściwego pojmowania relacji z pracownikami, to nie może to być rozumiane jedynie jako przesadny entuzjazm społecznikowski, ale jako właściwe, realistyczne zarządzanie biznesem.

Kilka lat temu mój przyjaciel przejął średniej wielkości przedsiębiorstwo w sąsiednim regionie, w którym szczególnie często dochodziło do strajków. Poprzez poważny i konsekwentny wysiłek na rzecz przywrócenia pełnego zaufania i wiarygodności współpracy w nadspodziewanie krótkim czasie osiągnął poziom wydajności zbliżony do jego rodzimej firmy. Atmosfera pracy zmieniła się niemal z dnia na dzień po tym, jak uścisnęli sobie dłonie z majstrem i kierownikiem zmiany oraz gdy otworzył pokoje rekreacyjne. A oto jeszcze inny przypadek: nabywca pewnej ważnej firmy, bezpośrednio po jej przyjęciu, zlecił przedstawicielom wyższego personelu, aby kładli szczególny nacisk na osobiste relacje z poszczególnymi pracownikami, jego zachowanie było czymś niebywałym w tym zakładzie. I tak do sukcesu ekonomicznego doszła poprawność relacji. I nic w tym dziwnego. Zgodnie ze słowami św. Tomasza z Akwinu „to co realne jest podstawą dobra. Dobre jest to, co jest zgodne z faktami. Dobro to coś, co zgadza się z rzeczywistością".

Jeśli zatem przedsiębiorca posiada zdrowe, bezproblemowe podejście do rzeczywistości i właściwy stosunek do osób pracujących w jego przedsiębiorstwie, jeśli szanuje ludzką godność i duchowy wymiar pracy, wówczas nie tylko wypełnia swój obowiązek jako chrześcijanin, ale jego działanie jest po prostu godne biznesmena.

Opisałem tak drobiazgowo właściwą relację między pracodawcą i jego pracownikami, albowiem w niej wyraża się szczególne zadanie pracodawcy względem społeczeństwa. Społeczeństwo jest zainteresowane nie tylko tym, by konkretne przedsiębiorstwo osiągnęło duży sukces ekonomiczny i aby wypłacanie sprawiedliwej zapłaty przebiegało bezkonfliktowo. Jeszcze bardziej społeczeństwo zainteresowane jest tym, by pracownicy w swych zakładach byli

traktowani z całą troską i równocześnie uczyli się troskliwej i odpowiedzialnej pracy. Istota tego punktu widzenia jest widoczna szczególnie przy porównaniu z Anglią, gdzie dopiero teraz zaczyna się brać pod uwagę to, iż rozwój gospodarczy danego hrabstwa zależy w dużym stopniu od starannego zawodowego wyszkolenia młodych ludzi. W konsekwencji rząd pani Tatcher wprowadził bardziej intensywne metody kształcenia uczniów w fabrykach i szkołach – metody, które my przyjęliśmy już dość dawno odnosząc spory sukces.

3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC SPOŁECZEŃSTWA I PAŃSTWA

Przedsiębiorca jako obywatel ma dodatkowe zobowiązania względem społeczeństwa i państwa. Na mocy swej uprzywilejowanej pozycji jest on nie tylko wezwany, by swoimi możliwościami służyć wspólnocie; stoi przed nim zadanie wypełnienia rzeczywistej funkcji pracodawcy oraz wyjaśnienia społeczeństwu jej prawdziwego znaczenia. W potocznej świadomości obraz przedsiębiorcy bywa błędny, a czasem całkowicie zafałszowany. Tylko wówczas, gdy społeczeństwo rozumie, co jest ekonomicznie niezbędne i nieuniknione, to znaczy, kiedy muszą być przeprowadzone radykalne i często bolesne zmiany strukturalne, tylko wówczas kroki te mogą okazać się efektywne. Dla takiego lepszego rozumienia stosunków gospodarczych wydaje się być niezwykle ważne wykazanie, iż wzrastające płace oraz inflacja mają – zmniejszając konkurencyjność firmy na rynku – ogromne konsekwencje, a tym samym mają charakter antyspołeczny. W tym przypadku trzeba ponadto rozważyć, czy pomoc udzielana tego rodzaju koniecznym przemianom strukturalnym ochrania stanowiska pracy, które mogłyby zostać utracone.

Uświadamianie tej problematyki społeczństwu może dokonywać się na różne sposoby, na przykład przez zapraszanie dzieci szkolnych i młodzieży do zakładów i dyskutowanie o zasadach kierowania pracą. Może się to jednak odbywać także na większą skalę, na przykład przez kampanie reklamowe przy różnych okazjach, przez foldery i broszury poświęcone różnym aktualnym kwestiom z zakresu tej problematki. Czasami taka działalność powoduje osobiste zaangażowanie po stronie przedsiębiorcy, a w ostateczności nawet jego materialne wspieranie.

Innym zadaniem przedsiębiorcy – z uwagi na jego kontakty zawodowe lub nawet możliwości osobistej interwencji w kołach parlamentarnych – jest zapewnienie szerokiego dostępu do rzetelnej wiedzy, wówczas gdy powstają projekty nowych ustaw. Oto istota nie tyle poszukiwania jakichś specjalnych interesów, ile działania na rzecz dobra wspólnego, które tak często jest zniekształcane i źle interpretowane. Politykom, urzędnikom, a w końcu i teologom trudno jest zwykle poprawnie określić warunki gospodarcze bądź konsekwencje niektórych kroków prawnych. Właściwa, korzystna dla zainteresowanych, polityka społeczna musi brać pod uwagę twardą rzeczywistość gospodarczą.

Mówiąc słowami św. Tomasza z Akwinu: „miłosierdzie bez sprawiedliwości jest matką rozkładu". W ramach polityki społecznej nie jest łatwo rozpoznać, co jest sprawiedliwe w każdym konkretnym przypadku. W Niemczech doświadczyliśmy, że przerost świadczeń społecznych – nawet w dobrej intencji (na przykład program ochrony bezrobotnych) – może również prowadzić do utraty wielu miejsc pracy, a w ostateczności nawet do upadku przedsiębiorstw. Zatem przerost świadczeń społecznych, będący w zasadzie zaprzeczeniem sensu pomocy społecznej, jest z istoty swojej aspołeczny.

Jeżeli – cytując Abrahama Lincolna – w demokracji „nic nie może dokonać się wbrew opinii społecznej", to publiczna działalność przedsiębiorcy nabiera szczególnego znaczenia. Stanowiąc filar społecznej gospodarki rynkowej musi on czynić wszystko, aby ten najlepszy z obecnie istniejących system gospodarczy i społeczny przetrwał i dynamicznie się rozwijał.

PODSUMOWANIE

Jak dotąd postęp techniczny nas nie zniszczył i nie możemy do tego dopuścić w przyszłości. Zmienił jednak życiowe warunki wielu obywateli, głównie jednak zmienił zasady korzystania z niego samego. Postępujące bezrobocie nie jest jeszcze rzeczą tak groźną i poważną, jak na przykład wchłonięcie trzynastu milionów uchodźców po wielkim kryzysie.

Przyspieszony postęp techniczny nie będzie w stanie nas zniewolić, jeśli wraz z fundamentalnymi wartościami, takimi jak wolność, solidarność i sprawiedliwość, w centrum wszystkich działań umieścimy osobę ludzką i jeśli ideę panowania nad ziemią potraktujemy z całą świadomością jej ograniczeń, pamiętając o naszej odpowiedzialności względem bliźnich.

Chory organizm może odzyskać zdrowie, jeśli mu się dostarczy odpowiednich ku temu środków. Podobnie dziś w świecie postchrześcijańskim ów środek, jakim jest katolicka nauka społeczna, której zasady zawiera cytowana tu często encyklika *Laborem exercens*, może być decydującym wkładem w działania na rzecz uzdrowienia społeczeństwa i gospodarki.

Wszystko to nakłada na chrześcijańskiego przedsiębiorcę szczególne zadanie nie tylko bycia przykładem we własnej firmie czy w dziedzinie jego aktywności zawodowej, ale również w miarę możliwości w życiu publicznym. Podobnie jak w latach odbudowy po straszliwym kryzysie, tak i teraz katoliccy pracodawcy i pracownicy są wezwani, by razem pracować i aby ten przykład oraz ich propozycje stanowiły pomoc w przełamywaniu obecnych trudności i różnorakich kryzysów, przyczyniając się tym samym do wypełniania wielkich zadań z chrześcijańską odwagą, do jakiej Jan Paweł II zawsze wzywa tych, którzy są aktywni w dziedzinie życia społecznego i gospodarczego.

Tłum. *Cezary Ritter*